Senato della Repubblica – Gruppo Scelta Civica per l'Italia

DISEGNO DI LEGGE

Misure sperimentali per la promozione dell'occupazione
e il superamento del dualismo fra lavoratori protetti e non protetti

presentato alla Presidenza del Senato il 18 aprile 2013
dai senatori Ichino, Olivero, Mauro, Susta, Lanzillotta, Giannini, Albertini, Della Vedova, Della Zuanna, Di Biagio, D'Onghia, Maran, Marino, Merloni, Romano

Relazione

Onorevoli Colleghi – Tra le emergenze gravi che interessano in questo momento il mercato del lavoro italiano va annoverata la grave difficoltà della regolarizzazione delle centinaia di migliaia di collaborazioni continuative autonome non rispondenti ai criteri posti dal d.lgs. n. 276/2003 e rafforzati dalla legge n. 92/2012.

La difficoltà nasce in primo luogo dal notevole aumento (intorno al 40 per cento) del costo gravante sulla datrice di lavoro, a parità di retribuzione oraria, per effetto della riqualificazione del rapporto in termini di lavoro subordinato; in secondo luogo – ma il problema non è di minore rilievo pratico – dalla rigidità che tale riqualificazione comporta a carico della datrice di lavoro, nel caso in cui si presenti la necessità di porre termine al rapporto. Quest'ultimo problema è tanto più rilevante, quanto maggiore è l'incertezza riguardo al futuro prossimo cui le imprese devono oggi far fronte.

D'altra parte, se questa difficoltà si manifesta per la regolarizzazione di centinaia di migliaia di collaborazioni continuative autonome aventi sostanzialmente per oggetto una prestazione di lavoro dipendente, deve presumersi che la stessa difficoltà si manifesti – nella difficilissima congiuntura economica attuale – per l'assunzione regolare *ex novo* di altre centinaia di migliaia di nuovi lavoratori in posizione di sostanziale dipendenza.

È nostra convinzione che a questa emergenza non debba rispondersi abrogando o depotenziando le disposizioni di contrasto al dualismo delle protezioni nel mercato del lavoro, contenute nelle due leggi sopra citate, bensì ponendo a disposizione delle aziende datrici e dei prestatori di lavoro, almeno in via sperimentale, un modello di rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato meno costoso e più flessibile, che per un verso consenta la regolarizzazione di tutte le posizioni lavorative a rischio senza *shock* di costo o di rigidità per le aziende, per altro verso agevoli il più possibile i nuovi incontri fra domanda e offerta.

Questa strada è stata già sperimentata in sede di autonomia collettiva nel settore del *marketing* operativo, dove le parti sociali hanno individuato al livello nazionale le *guidelines* per la contrattazione decentrata di nuove disposizioni – per alcuni aspetti anche in deroga rispetto alla disciplina legislativa e collettiva nazionale – tali da consentire la regolarizzazione di quasi centomila posizioni fin qui qualificate in termini di collaborazione a progetto, ma in realtà corrispondenti al *core business* e quindi a un interesse continuativo dell'impresa titolare. È difficile, tuttavia, che questa apprezzabilissima esperienza contrattuale possa diffondersi a tutti i settori, stante la complessità della negoziazione che essa richiede.

Con il presente disegno di legge proponiamo di rispondere all'emergenza sopra menzionata offrendo a imprese e lavoratori la possibilità di sperimentare, in sede di regolarizzazione di vecchie collaborazioni autonome continuative, o di costituzione di nuovi rapporti, un modello di contratto di lavoro dipendente meno costoso (per la riduzione drastica del cuneo fiscale e contributivo che separa il costo del lavoro dalla retribuzione netta) e capace al tempo stesso di conciliare la massima possibile flessibilità delle strutture produttive con la massima possibile sicurezza del lavoratore nel passaggio dalla vecchia alla nuova occupazione, in caso di licenziamento.

Poiché il nuovo modello di contratto di lavoro dipendente comporta l'assunzione da parte della datrice di lavoro, per il caso di licenziamento dettato da motivi economico-organizzativi, di un "costo di separazione" – di entità modesta nella prima fase del rapporto, via via crescente col crescere dell'anzianità di servizio dal terzo anno in avanti, nelle misure che verranno appresso precisate – appare opportuno consentire che sia la datrice stessa a scegliere tra la forma ordinaria del rapporto di lavoro dipendente e la nuova sperimentale.

Per questo il progetto prevede che la stipulazione del contratto secondo il nuovo modello debba essere preceduta e prevista da un contratto aziendale di sperimentazione.

L'*articolo 1* ha la funzione di chiarire che la nuova disciplina prevista negli articoli 3 e 4, destinata a essere richiamata dal contratto aziendale di cui all'*articolo 2*, applicandosi soltanto a rapporti di lavoro futuri, non incide in alcun modo sulle posizioni dei lavoratori già alle dipendenze dell'azienda.

Questo è il motivo per cui non si ritiene necessario porre alcun filtro di rappresentatività per la stipulazione di questo contratto aziendale, la cui funzione è soltanto quella di assicurare il carattere volontario della partecipazione della datrice di lavoro alla sperimentazione. Un requisito di rappresentatività maggioritaria è invece necessario nel caso in cui con il contratto aziendale si intenda applicare la nuova disciplina anche ai rapporti di lavoro già in corso: per questo il progetto rinvia ai criteri fissati dalla contrattazione interconfederale (articolo 2, comma 3).

L'*articolo 3* individua in una indennità di licenziamento strettamente proporzionata all'anzianità di servizio, dovuta soltanto nel caso di recesso della datrice determinato da motivo economico-organizzativo, la prima componente del "costo di separazione" che, nel nuovo sistema di protezione della stabilità del lavoro, costituirà il "filtro" delle scelte aziendali di aggiustamento degli organici.

Ciò sul presupposto che al giudice sia riservato solo il controllo circa la natura non discriminatoria o comunque illecita del motivo del licenziamento, o la valutazione della gravità della colpa del lavoratore nel caso del licenziamento disciplinare. Il quarto comma estende l'applicabilità della stessa indennità ai contratti a termine che non vengano prorogati o convertiti in contratti a tempo indeterminato, con il risultato di rendere pressochè indifferente per il datore e per il prestatore di lavoro, da questo punto di vista, la scelta dell'un sottotipo contrattuale o dell'altro; al tempo stesso si prevede l'estensione a tutti i contratti a termine entro i primi trentasei mesi dall'inizio della collaborazione tra datore e prestatore di lavoro la disciplina disposta dalla legge 28 giugno 2012 n. 92 per il primo contratto.

L'*articolo 4* individua invece la seconda componente del "costo di separazione", destinata a scattare soltanto dall'inizio del terzo anno di durata del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel *contratto di ricollocazione* che la datrice di lavoro è tenuta a offrire al dipendente in caso di licenziamento per motivo economico-organizzativo. Oggetto di questo contratto sono, da un lato,

l'attivazione di un servizio di assistenza intensiva per la ricerca del nuovo posto di lavoro (*outplacement*) e un trattamento di disoccupazione complementare di durata crescente con il crescere dell'anzianità di servizio, dall'altro lato l'obbligo di disponibilità piena del lavoratore per tutte le attività necessarie per il reperimento della nuova occupazione.

L'idea che sottostà alla struttura del contratto di ricollocazione è, per un verso, quella di istituire un incentivo per l'impresa alla scelta dei servizi migliori di *outplacement* e di riqualificazione mirata agli sbocchi occupazionali esistenti (più presto il lavoratore sarà ricollocato, minore sarà il costo del trattamento complementare di disoccupazione a carico dell'impresa stessa); per altro verso quella di attivare in modo efficace la condizionalità del sostegno del reddito erogato al lavoratore, elemento indispensabile per evitare che il sostegno stesso costituisca un disincentivo alla ricerca della nuova occupazione, causando – come di fatto accade oggi diffusamente in Italia con i trattamenti di integrazione salariale o di mobilità – l'allungamento del periodo di disoccupazione.

Non è questa la sede in cui possa essere disciplinato l'intervento della Regione per la copertura di una larga parte del costo standard di mercato dei servizi di *outplacement* e di riqualificazione mirata attivati dall'impresa; il progetto prevede tuttavia che tale copertura venga disposta, mediante legge regionale e/o accordo-quadro regionale, attingendosi ai contributi che il Fondo Sociale Europeo riserva a interventi di questo genere a sostegno della mobilità dei lavoratori.

L'*articolo 5* prevede e disciplina lo sgravio dell'IRAP per tutti i rapporti di lavoro la cui costituzione a tempo indeterminato determini un aumento dell'organico aziendale nell'anno 2013 rispetto all'anno 2012, in funzione di incentivo generale alla crescita dell'occupazione.

L'*articolo 6* dispone, per i contratti a tempo indeterminato stipulati nell'ambito della sperimentazione di cui all'articolo 2, la riduzione della contribuzione pensionistica, per la parte a carico del datore di lavoro, al 25 per cento della retribuzione lorda per i primi tre anni di durata del rapporto e al 30 per cento dall'inizio del quarto anno.

Quest'ultima aliquota è determinata in misura intermedia tra l'aliquota pensionistica attualmente in vigore per la generalità dei rapporti di lavoro subordinato (32,7) e quella attualmente in vigore per i rapporti di collaborazione autonoma continuativa (27,8). Per la parte a carico del lavoratore, si prevede una

riduzione dell'aliquota rispettivamente al 6 per cento per i primi tre anni e al 5 per cento dall'inizio del quarto.

L'articolo 6 dispone inoltre la riduzione del contributo per la Cassa integrazione guadagni, nei settori nei quali tale assicurazione si applica, allo 0,5 per cento (le aliquote attualmente in vigore in linea generale ammontano al 3,2 per le imprese sopra i 50 dipendenti e al 2,9 per quelle al di sotto di tale soglia): questo in considerazione della prospettiva di un drastico abbattimento, nell'area della sperimentazione del nuovo modello di protezione, dell'abuso della Cassa integrazione in funzione sostanzialmente sostitutiva del trattamento di disoccupazione.

L'*articolo 7* attribuisce alle Regioni il compito di provvedere, nell'ambito delle loro competenze legislative e amministrative, al rimborso alle imprese – anche utilizzando i contributi del Fondo Sociale Europeo – di una parte predeterminata del costo standard di mercato dei servizi di assistenza intensiva, oggetto del contratto di ricollocazione di cui all'articolo 4.

Oggetto dell'*articolo 8* è la copertura finanziaria dello sgravio fiscale disposto dall'articolo 5. Il minor gettito fiscale per il primo anno è ragionevolmente valutabile in 200 milioni, per il secondo anno in 400, e per il terzo anno in 600 milioni, per arrivare gradualmente, nell'arco dei circa 30 anni necessari per completare il *turnover* dell'occupazione stabile, ai circa 7,5 miliardi corrispondenti all'IRAP attualmente gravante sul lavoro a tempo indeterminato.

Questi importi, per i primi tre anni, possono essere coperti per una prima parte con la soppressione integrale dei contributi in favore delle emittenti radiofoniche private, di cui all'art. 7, comma 11, del d.-l. 6 agosto 2012 n. 95, convertito nella legge 7 agosto 2012 n. 135 (per un importo complessivo di 52 milioni); per la parte restante con una corrispondente riduzione dello stanziamento disposto dall'art. 6 del d.lgs. n. 26/2007, relativo alla restituzione di oneri gravanti sugli autotrasportatori di merci per effetto degli incrementi di accisa sul gasolio per autotrazione.

Non è invece necessaria copertura finanziaria per la riduzione dell'aliquota contributiva pensionistica di cui all'articolo 6, innanzitutto perché essa è direttamente e immediatamente compensata dalla corrispondente riduzione dell'accantonamento pensionistico a credito del lavoratore. Inoltre perché si può ragionevolmente prevedere che la riduzione contributiva non determinerà una

riduzione della raccolta contributiva dell'Inps: la sperimentazione della nuova disciplina del rapporto di lavoro a tempo indeterminato sarà infatti per gran parte destinata alla trasformazione in rapporti di lavoro subordinato di rapporti fin qui svolti in forma di collaborazione continuativa autonoma (soggetti attualmente a un'aliquota contributiva pensionistica inferiore di oltre 5 punti rispetto a quella relativa al lavoro subordinato); per altra parte la sperimentazione della nuova disciplina, con i suoi minori oneri economici e normativi per l'impresa, determinerà un aumento della domanda di lavoro e pertanto anche dei livelli di occupazione.

Quanto alla riduzione dell'aliquota contributiva relativa alla cassa integrazione guadagni, per i settori nei quali questa assicurazione si applica, essa corrisponde alla prevedibile riduzione del fabbisogno per le prestazioni della Cassa, laddove - applicandosi la disciplina sperimentale della stabilità del rapporto di lavoro - si eliminino gli abusi oggi assai diffusi di questa provvidenza, in situazioni nelle quali il provvedimento più appropriato è invece la risoluzione del rapporto di lavoro con attivazione dell'assicurazione contro la disoccupazione.

L'*articolo 9* prevede infine il monitoraggio dei risultati della sperimentazione di cui all'articolo 2, che dovrà avvalersi delle tecniche più avanzate di cui le scienze sociali dispongono in questo campo.

Disegno di legge

Articolo 1 - *Nuovo sistema sperimentale di protezione per i nuovi rapporti di lavoro*

1. Nelle imprese od organizzazioni di natura non imprenditoriale che abbiano stipulato il contratto aziendale di sperimentazione di cui all'articolo 2, i rapporti di lavoro dipendente costituiti in data successiva a tale stipulazione sono soggetti alla disciplina di cui agli articoli 3 e 4 e al regime fiscale e contributivo di cui all'articolo 5.

Articolo 2 - *Contratto aziendale di sperimentazione di un nuovo sistema di protezione del lavoro*

1. Con il contratto aziendale di sperimentazione, un'impresa od organizzazione non imprenditoriale concorda, direttamente o per il tramite di una associazione di settore, con una o più organizzazioni sindacali, la disciplina dei nuovi rapporti di lavoro destinati a costituirsi alle proprie dipendenze secondo le linee-guida che seguono:
a) adozione del contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, con applicazione delle disposizioni di cui agli articoli 3 e 4, come forma prevalente di assunzione dei nuovi collaboratori;
b) nel caso di assunzione mediante contratto di lavoro dipendente a termine, applicazione comunque della disposizione di cui all'articolo 3;
c) trasformazione in rapporti di lavoro dipendente, a tempo determinato o indeterminato, con applicazione delle disposizioni di cui agli articoli 3 e 4, dei rapporti di collaborazione autonoma continuativa preesistenti, i quali non soddisfino i requisiti posti dall'articolo 1 della legge 28 giugno 2012 n. 92, ma restino necessari per l'attività aziendale;
d) nel caso di cui alla lettera c, adozione di tutte le misure necessarie per evitare l'aumento del costo orario a carico del datore di lavoro, tenuto conto degli sgravi fiscali e contributivi di cui all'articolo 5.
2. Condizione affinché il contratto di sperimentazione acquisti efficacia è il suo deposito presso la Direzione Provinciale per l'Impiego. La Direzione stessa ne inoltra copia al Consiglio Nazionale per l'Economia e il Lavoro, che ne cura la pubblicazione in rete.

3. L'applicazione delle disposizioni di cui agli articoli 3 e 4 anche ai rapporti di lavoro già costituiti alle dipendenze della stessa azienda può essere efficacemente disposta dal contratto aziendale di sperimentazione quando esso sia sottoscritto con una o più organizzazioni sindacali maggioritarie secondo i criteri fissati da un accordo interconfederale applicabile, oppure, in difetto di questo, secondo i criteri fissati dall'accordo interconfederale 28 giugno 2011.
4. I rapporti di lavoro costituiti in attuazione di quanto previsto dal contratto aziendale di sperimentazione restano soggetti alla disciplina disposta negli articoli che seguono anche dopo l'eventuale cessazione, a qualsiasi atto o causa dovuta, del contratto aziendale medesimo.

Articolo 3 – *Indennità di cessazione del rapporto*

1. All'atto della cessazione del rapporto conseguente a scadenza del termine, quando il rapporto stesso non si converta a tempo indeterminato, oppure della cessazione conseguente a licenziamento per motivo economico od organizzativo, al prestatore che abbia superato il periodo di prova è dovuta dal datore di lavoro un'indennità pari a tanti dodicesimi della retribuzione lorda complessivamente goduta nell'ultimo anno di lavoro, quanti sono gli anni compiuti di anzianità di servizio in azienda, computandosi anche l'eventuale contratto a termine tra le stesse parti che abbia preceduto quello a tempo indeterminato, diminuita della retribuzione corrispondente al preavviso spettante al prestatore stesso a norma del contratto collettivo applicabile.
2. La retribuzione per il periodo di preavviso e la corrispondente indennità sostitutiva sono imponibili ai fini delle assicurazioni obbligatorie. L'indennità di cessazione del rapporto non costituisce retribuzione imponibile ai fini delle assicurazioni obbligatorie.
3. L'indennità di cessazione del rapporto di cui al comma 1 si dimezza nei rapporti di lavoro con aziende che occupino meno di sedici dipendenti nella stessa unità produttiva e non occupino più di 60 dipendenti nell'intero territorio nazionale.
4. La stessa indennità si applica nel caso di cessazione di contratto a termine senza proroga o conversione in rapporto a tempo indeterminato. Il contratto a termine può essere rinnovato o prorogato tra le stesse parti senza necessità di motivazione, purché esso non comporti il protrarsi della prestazione lavorativa oltre il termine complessivo di trentasei mesi.

Articolo 4 – *Contratto di ricollocazione*

1. Quando non sia stato stipulato il patto di prova, o il relativo termine sia scaduto, il licenziamento non disciplinare deve essere preceduto da esame congiunto del motivo economico, tecnico od organizzativo in sede amministrativa o sindacale, che non può durare più di 20 giorni dalla comunicazione iniziale.
2. Le esigenze economiche, organizzative o comunque inerenti alla produzione, che motivano il licenziamento, non sono soggette a sindacato giudiziale, salvo il controllo, quando il lavoratore ne faccia denuncia, circa la sussistenza di motivi discriminatori determinanti, o motivi di mero capriccio, intendendosi per tali motivi futili totalmente estranei alle esigenze economiche, organizzative o produttive aziendali.
3. Al lavoratore dipendente che abbia superato due anni di anzianità di servizio, quando abbia perso il posto in conseguenza di un licenziamento non disciplinare, cui non abbia fatto seguito la reintegrazione, la datrice di lavoro è obbligata a offrire la stipulazione di un contratto di ricollocazione al lavoro che preveda:
a) l'erogazione di un trattamento complementare per il periodo di disoccupazione effettiva e involontaria, pari al 10 per cento dell'ultima retribuzione per la durata del trattamento erogato dall'Assicurazione Sociale per l'Impiego-ASpI, al 60 per cento per il semestre successivo alla cessazione del trattamento ASpI e al 50 per cento per un ulteriore semestre; la retribuzione di riferimento è soggetta al limite massimo di 40.000 euro annui; il trattamento è condizionato all'assolvimento da parte del lavoratore degli obblighi di cui alle lettere *d* ed *e*; la durata minima del trattamento complementare di disoccupazione che deve essere garantita al lavoratore in stato di disoccupazione effettiva e involontaria è pari alla durata del rapporto di lavoro che lo ha preceduto ridotta di 18 mesi; la durata massima è di 24 mesi;
b) l'erogazione di assistenza intensiva nella ricerca della nuova occupazione, programmata, strutturata e gestita secondo le migliori tecniche del settore;
c) la predisposizione di iniziative di formazione o riqualificazione professionale mirate a sbocchi occupazionali effettivamente esistenti e appropriati in relazione alle capacità del lavoratore;
d) l'impegno del lavoratore a porsi a disposizione delle strutture incaricate dell'assistenza per le iniziative di cui alle lettere *b* e *c*, secondo un orario settimanale corrispondente all'orario di lavoro praticato in precedenza;
e) l'assoggettamento dell'attività svolta dal lavoratore nella ricerca della nuova occupazione al potere direttivo e di controllo della struttura incaricata dell'assistenza, la quale lo esercita di regola attraverso un tutor cui il lavoratore viene affidato;

f) la possibilità di sospensione delle prestazioni reciproche oggetto del contratto, per la durata del rapporto di lavoro a termine o in prova in cui il lavoratore si impegni, con conseguente e corrispondente riduzione della durata complessiva residua delle prestazioni stesse.
3. Il tasso di coerenza tra formazione impartita e sbocchi occupazionali effettivi, nonché ogni altro indice di efficacia dell'assistenza prestata al lavoratore, secondo quanto previsto nel comma 2, sono rilevati da un valutatore indipendente secondo le disposizioni emanate dalla Regione competente, sotto il coordinamento dell'organismo centrale di cui all'articolo 4, comma 2, lettera *f*, della legge 4 marzo 2009 n. 15. Gli stessi dati sono costantemente disponibili in rete.
4. Il lavoratore è libero di recedere dal contratto di ricollocazione, anche senza preavviso.
5. La datrice di lavoro può recedere dal contratto di ricollocazione soltanto quando sia cessato lo stato di disoccupazione del lavoratore, oppure il lavoratore abbia rifiutato senza giustificato motivo un'opportunità di lavoro o un'iniziativa di formazione o riqualificazione professionale che gli siano state offerte, oppure il lavoratore abbia commesso un grave inadempimento degli obblighi di cui alle lettere *d* ed *e* del comma 3.
6. Le controversie relative all'esecuzione e cessazione del contratto di ricollocazione sono di competenza del giudice del lavoro, secondo il rito di cui agli articoli 409 e seguenti del codice di procedura civile. Il contratto aziendale di sperimentazione di cui all'articolo 2 può prevedere che le controversie stesse siano risolte mediante arbitrato, disciplinandone lo svolgimento.

Articolo 5 – *Incentivo fiscale all'assunzione di lavoratori a tempo indeterminato*

1. All'articolo 11 del decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446, in materia di applicazione dell'Imposta Regionale sulle Attività Produttive-IRAP:
a) i commi 4-*quater* e 4-*quinquies* sono sostituiti dai seguenti:
"4-*quater.* A decorrere dal periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2013, per i soggetti passivi dell'imposta che incrementano in ciascuno periodo d'imposta successivo al 2012, il numero di lavoratori dipendenti assunti con un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, rispetto al numero dei lavoratori assunti con il medesimo contratto mediamente occupati nel periodo d'imposta 2012, è deducibile il costo del predetto personale nel limite dell'incremento complessivo del costo del personale classificabile nell'articolo 2425, primo comma, lettera *b)*, numeri 9) e 14), del codice civile. Ai fini del calcolo dell'incremento, in

ciascun periodo d'imposta il numero dei lavoratori mediamente occupati nel periodo d'imposta 2012 va assunto al netto del numero dei dipendenti in pensionamento per raggiunti limiti di età. L'incremento della base occupazionale va ridotto in misura corrispondente alle diminuzioni occupazionali verificatesi in società controllate o collegate a norma dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto, a eccezione di quelle derivanti da pensionamenti per raggiunti limiti di età. Per gli enti privati di cui all'articolo 3, comma 1, lettera *e)*, la base occupazionale di cui al terzo periodo è individuata con riferimento al personale dipendente con contratto di lavoro a tempo indeterminato impiegato nell'attività commerciale e la deduzione spetta solo con riferimento all'incremento dei lavoratori utilizzati nell'esercizio di tale attività. In caso di lavoratori impiegati anche nell'esercizio dell'attività istituzionale si considera, sia ai fini della individuazione della base occupazionale di riferimento e del suo incremento, sia ai fini della deducibilità del costo, il solo personale dipendente con contratto di lavoro a tempo indeterminato riferibile all'attività commerciale individuato in base al rapporto di cui all'articolo 10, comma 2. Non rilevano ai fini degli incrementi occupazionali i trasferimenti di dipendenti dall'attività istituzionale all'attività commerciale. Nell'ipotesi di imprese di nuova costituzione non rilevano gli incrementi occupazionali derivanti dallo svolgimento di attività che assorbono anche solo in parte attività di imprese giuridicamente preesistenti, a esclusione delle attività sottoposte a limite numerico o di superficie. Nel caso di impresa subentrante ad altra nella gestione di un servizio pubblico, anche gestito da privati, comunque assegnata, la deducibilità del costo del personale spetta limitatamente al numero di lavoratori assunti in più rispetto a quello dell'impresa sostituita.

4-*quinquies*. Ai soggetti passivi dell'imposta, di cui all'articolo 3, per ciascun dipendente per il quale si applicano le disposizioni di cui al comma 4-*quater*, non spettano le deduzioni previste dai commi 1 e 4-*bis*.1";
b) il comma 4-*sexies* è abrogato;
c) il comma 4-*septies* è sostituito dal seguente:
"4-*septies*. Per ciascun dipendente per il quale non si applichino le disposizioni di cui al comma 4-*quater*, l'importo delle deduzioni ammesse dai precedenti commi 1 e 4-*bis*.1, non può comunque eccedere il limite massimo costituito dalla retribuzione e dagli altri oneri e spese a carico del datore di lavoro e l'applicazione delle disposizioni di cui al comma 1, lettera *a)*, numeri 2), 3) e 4) è alternativa alla fruizione delle disposizioni di cui ai commi 1, lettera *a)*, numero 5) e 4-*bis*.1"

Articolo 6 – *Aliquota contributiva pensionistica e relativa alla Cassa integrazione guadagni per i contratti stipulati in regime sperimentale*

1. La retribuzione del lavoratore assunto a tempo indeterminato in attuazione di un contratto aziendale di sperimentazione di cui all'articolo 2 è soggetta per i primi tre anni di durata del rapporto a un'aliquota contributiva pensionistica a carico del datore di lavoro del 25 per cento e a carico del prestatore del 6 per cento; dall'inizio del quarto anno l'aliquota pensionistica a carico del datore è del 30 per cento, a carico del prestatore del 7 per cento.
2. Nei settori soggetti a contribuzione per la Cassa integrazione guadagni, la retribuzione del lavoratore assunto a tempo indeterminato in attuazione di un contratto aziendale di sperimentazione di cui all'articolo 2 è soggetta all'aliquota contributiva per tale provvidenza nella misura dello 0,5 per cento.

Articolo 7 – *Interventi regionali per la copertura dei costi dei servizi di assistenza intensiva nel mercato del lavoro*

1. Le Regioni, nell'ambito delle proprie competenze legislative e amministrative, utilizzando i contributi del Fondo Sociale Europeo, provvedono al rimborso alle imprese di quote predeterminate del costo standard di mercato dei servizi di assistenza intensiva all'incontro fra domanda e offerta nel mercato del lavoro.

Articolo 8 – *Copertura finanziaria*

1. Il minor gettito derivante per l'Erario dallo sgravio fiscale di cui all'articolo 5, valutato per il primo anno in 200 milioni di euro, per il secondo anno in 400 milioni e per il terzo anno in 600 milioni, è compensato per 52 milioni con la soppressione dei contributi in favore delle emittenti radiofoniche private, di cui di cui all'art. 7, comma 11, del decreto-legge 6 agosto 2012 n. 95, convertito nella legge 7 agosto 2012 n. 135; per la parte restante con una corrispondente riduzione dello stanziamento disposto dall'art. 6 della legge 2 febbraio 2007 n. 26, relativo alla restituzione di oneri gravanti sugli autotrasportatori di merci per effetto degli incrementi di accisa sul gasolio per autotrazione.

Articolo 9 – *Monitoraggio*

Il ministero del Lavoro cura la rilevazione sistematica e pubblicazione in rete dei dati relativi a stock, flussi e svolgimento effettivo dei contratti di lavoro stipulati in applicazione di accordi di sperimentazione di cui all'articolo 2 e ne riferisce al Parlamento con cadenza annuale.